

Tilburg University

Ontzegging toegang speelt bij or-lid geen rol bij ontslagbesluit.

Jellinghaus, S.F.H.

Publication date:
2013

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Jellinghaus, S. F. H., (2013). *Ontzegging toegang speelt bij or-lid geen rol bij ontslagbesluit.*, No. LJN BW5507, May 10, 2012. (Rechtspraak voor medezeggenschap; Vol. 20, No. p. 5-6).

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Ontzegging toegang speelt bij or-lid geen rol bij ontslagbesluit

Een ambtenaar, tevens lid van de (centrale) ondernemingsraad krijgt steeds conflicten met zijn collega's en leidinggevend. Dit gebeurt ook nadat hij diverse malen is overgeplaatst. Om deze reden wordt dan ook besloten dat hij wordt ontslagen in het belang van de dienst. De Centrale Raad van Beroep (CRvB) laat dit ontslag in tact. Het is niet gebleken dat het ondernemingsraadwerk een rol heeft gespeeld bij het ontslag.

Algemene Wet Bestuursrecht
CAR-UWO
Centrale Raad van Beroep, 10 mei 2012
TAR 2012, 149 - LJN BW5507

Feiten

Een gemeenteambtenaar is werkzaam binnen de gemeente Amsterdam. Hij is tevens lid van de ondernemingsraad alsmede de centrale ondernemingsraad. Hij krijgt een conflict met zijn leidinggevende. Dit heeft geleid tot een gesprek waarbij wordt geconcludeerd dat er geen sprake meer was van een werkbare verhouding. Vervolgens wordt hij overgeplaatst naar een andere werkplek. Dit leidde tot een conflict tussen de ambtenaar en zijn afdelingshoofd. Daarbij stelt de ambtenaar dat het afdelingshoofd hem heeft aangeraakt. De ambtenaar heeft dan ook een klacht ingediend alsmede aangifte gedaan. Gedurende een mediationtraject heeft het afdelingshoofd zijn excuses aangeboden.

De ambtenaar is vervolgens overgeplaatst naar weer een andere unit. Ook daar ontstaat een conflict met de leidinggevende. Dit kwam onder meer doordat de ambtenaar door zijn or-werkzaamheden minder dan gepland inzetbaar was. Hij is vervolgens ingezet op pilottrajecten. Het betreft een functie zonder functiebeschrijving. Ook is hem daarnaast een coachingstraject aangeboden.

Bij gebrek aan een functiebeschrijving geeft de ambtenaar aan dat hij niet wil terugkeren naar deze functie. Dit zou hij onder dreigende toon hebben medegedeeld. Dit incident is aan de directeur gemeld. De ambtenaar meldt zich vervolgens ziek, waarvoor hij een waarschuwing ontvangt. Daarop is hij ondanks verzoeken echter niet meer op het werk verschenen. De gemeente geeft aan dat de ambtenaar niet meer kan terugkeren naar zijn afdeling en hij wordt verzocht om verlof op te nemen. Dit wordt door hem geweigerd. Om deze reden ziet de gemeente zich genoodzaakt om de ambtenaar te toegang tot de werkplek te ontzeggen. Dit geldt aanvankelijk ook voor wat betreft de door hem te verrichten ondernemingsraadwerkzaamheden, maar dat wordt ongedaan gemaakt. Tussen partijen

wordt vervolgens gesproken, hetgeen leidt tot een proefplaatsing elders.

In de tussentijd spreekt de directeur omtrent de ontstane situatie met een tweetal ondernemingsraadleden zonder de ambtenaar hiervoor uit te nodigen. De ambtenaar doet daarop aangifte wegens smaad, omdat hij van mening is dat er door de directeur onwaarheden zijn verteld. Voorts komen er klachten binnen over het functioneren van de ambtenaar bij zijn proefplaatsing. De proef wordt dan ook als mislukt aangemerkt.

De gemeente besluit dan ook om uiteindelijk de ambtenaar te ontslaan wegens dienstbelang. De ambtenaar stelt dat het ontzeggen van toegang tot de werkplek en het ontslag zijn geïndiceerd vanwege zijn ondernemingsraadwerkzaamheden. Dit wordt door de bezwaarcommissie en de rechtbank niet gezien. De ambtenaar legt het geschil vervolgens voor aan de Centrale Raad van Beroep.

Oordeel Centrale Raad van Beroep

De Raad overweegt dat het ontslag procedureel juist is gegeven. Er kleven hieraan geen formele gebreken. Voorts is duidelijk dat er een onwerkbare situatie is ontstaan als gevolg van verschillende conflicten met collega's en leidinggevend. De uiterste poging van een proefplaatsing is mislukt omdat de ambtenaar door zijn gedrag niet langer gewenst was.

Niet is gebleken dat het ontslag verband houdt met het lidmaatschap van de ondernemingsraad. Dit geldt in het bijzonder ten aanzien van het feit dat hij als gevolg van zijn vrijstellingen feitelijk slechts acht uren beschikbaar was voor het verrichten van werkzaamheden.

De Centrale Raad van Beroep oordeelt dan ook dat vast is komen te staan dat de verhoudingen ernstig verstoord zijn. Handhaving van de ambtenaar binnen de dienst was niet meer mogelijk. Met deze constatering heeft de ambtenaar ook geen belang meer bij een behandeling van zijn beroep tegen de ontzegging van de toegang tot zijn werkplek. De besluiten van de gemeente worden dan ook in stand gehouden.

Aantekening

Deze uitspraak kan vanuit een aantal perspectieven worden benaderd. Allereerst blijkt uit deze uitspraak nogmaals dat het lid zijn van een ondernemingsraad niet betekent dat deze ambtenaar/werknemer niet zou kunnen worden ontslagen. Een ondernemingsraadlid beschikt over een bescherming tegen benadeling. Ook geldt in ieder geval voor werknemers een opzegverbod. Deze wordt

analoog in het ambtenarenrecht toegepast. Deze benadelingsbescherming betekent dat het medezeggenschapswerk niet tegen een werknemer mag worden gebruikt. Echter, bij disfunctioneren of een onhoudbare situatie mag een ondernemingsraadlid gewoon worden ontslagen.

Een or-lid die van mening is dat hij door bij zijn normale werkzaamheden wordt benadeeld, zal dit ook moeten aantonen. Rechters zijn daarbij wel coulant, in die zin dat van hem/haar wordt verwacht tenminste aannemelijk te maken dat er sprake is van een benadeling. Evenzo ligt het op de weg van de (overheids)werkgever om alsdan aan te tonen dat er geen relatie bestaat met zijn medezeggenschapswerk.

In deze kwestie lukt het de ambtenaar niet om dit verband op zijn minst aannemelijk te maken. Duidelijk blijkt uit de uitspraak dat hij op meerdere plekken binnen organisatie in conflict raakte met collega's of leidinggevend. Ook een allerlaatste proefplaatsing werd geen succes. Derhalve stond het volgens de Centrale Raad van Beroep de gemeente vrij om de ambtenaar te ontslaan.

De toegepaste ontslaggrond betekent dat de ambtenaar wel recht heeft op een bovenwettelijke uitkering en een werkloosheidsuitkering. Hij is echter zijn baan kwijt. Wellicht had de ambtenaar er beter aan gedaan om minder snel telkens met collega's en leidinggevend het conflict op te zoeken.

Let op

Een ondernemingsraad die te maken heeft met een mogelijke benadeling van één of meer leden kan ervoor kiezen om als ondernemingsraad een procedure wegens benadeling op te starten. Het voordeel is dat de kosten van de procedure voor rekening van de ondernemer komen. Een andere mogelijkheid is dat een ondernemingsraad zich aan de zijde van het lid schaart in de gevoerde procedure. Hij kan zich als belanghebbende voegen.